



**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 168/PUU-XXI/2023**

Tentang

**Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada
Undang-Undang Cipta Kerja**

- Pemohon** : **Partai Buruh yang diwakili oleh Agus Supriyadi sebagai Wakil Presiden Partai Buruh dan Ferri Nuzarli sebagai Sekretaris Jenderal Partai Buruh, dkk**
- Jenis Perkara** : Pengujian Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU 6/2023) Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945);
- Pokok Perkara** : Pengujian Pasal 42 ayat (1) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4; Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12; Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13; Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18; Pasal 79 ayat (2) huruf b dan Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25; Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88C, Pasal 88D ayat (2), Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28; Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31; Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33; Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36; Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39; Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40; Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49; dan Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47, Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c, serta ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4; Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12; Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15; Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16; Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17; Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003; Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20; Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang dikaitkan dengan norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26; Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 yang telah dihapus oleh Pasal 88 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88A ayat (7), Pasal 88B, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28; Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29; Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30; Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31; Pasal 91 dalam Pasal 81 angka 32; Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35; Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38; Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41; Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45; Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49; Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53; Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54; Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55; Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56; Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57; Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58; Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59; Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61; dan Pasal 172

dalam Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 terhadap UUD NRI Tahun 1945;

Amar Putusan

- :
1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
 2. Menyatakan frasa **“Pemerintah Pusat”** dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu menteri Tenaga Kerja”**;
 3. Menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan **“Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”** bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia”**;
 4. Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan **“Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja”** bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”**;
 5. Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”**;

6. Menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, **“Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”**;
7. Menyatakan Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa, **“atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”**;
8. Menyatakan kata **“dapat”** dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
9. Menyatakan Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang

- Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”**;
10. Menyatakan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, **“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”**, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, **“dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”**;
 11. Menyatakan frasa **“struktur dan skala upah”** dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“struktur dan skala upah yang proporsional”**;
 12. Menyatakan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”**;
 13. Menyatakan frasa **“indeks tertentu”** dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor

- 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh”**;
14. Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Yang dimaksud dengan "dalam keadaan tertentu" mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”**;
15. Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan”**;
16. Menyatakan Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan**

produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”;

17. Menyatakan Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”;**
18. Menyatakan Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”;**
19. Menyatakan frasa “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”;**
20. Menyatakan frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal

151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”**;

21. Menyatakan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI”**;
22. Menyatakan frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“paling sedikit”**;
23. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia;
24. Menyatakan permohonan para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) tidak dapat diterima;
25. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Ikhtisar Putusan

Para Pemohon adalah partai politik dan organisasi Buruh (Pemohon I sampai dengan Pemohon V) serta perseorangan warga negara Indonesia (Pemohon VI dan Pemohon VII) yang peduli terhadap hak-hak pekerja/buruh di Indonesia.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah oleh karena permohonan para Pemohon adalah pengujian Pengujian Pasal 42 ayat (1) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4; Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12; Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13; Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18; Pasal 79 ayat (2) huruf b dan Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25; Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (2), Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88C, Pasal 88D ayat (2), Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28; Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31; Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33; Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36; Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39; Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40; Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49; dan Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47, Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c, serta ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4; Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12; Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15; Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16; Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17; Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang menghapus Pasal 65 UU 13/2003; Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20; Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang dikaitkan dengan norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26; Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 yang telah dihapus oleh Pasal 88 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 27; Pasal 88A ayat (7), Pasal 88B, Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28; Pasal 89 dalam Pasal 81 angka 29; Pasal 90 dalam Pasal 81 angka 30; Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31; Pasal 91 dalam Pasal 81 angka 32; Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35; Pasal 97 dalam Pasal 81 angka 38; Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41; Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45; Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49; Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53; Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54; Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55; Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56; Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57; Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58; Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59; Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61; dan Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 terhadap UUD NRI Tahun 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan para Pemohon;

Terkait dengan kedudukan hukum para Pemohon yang pada pokoknya mendalilkan bahwa norma yang diuji oleh para Pemohon terkait dengan pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing), cuti, upah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan pesangon berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Menurut Mahkamah Pemohon I sampai dengan Pemohon VII dalam telah dapat menjelaskan kedudukan hukumnya dan dapat juga menguraikan anggapan kerugian hak konstitusionalnya secara spesifik dan aktual atau setidaknya-potensial akibat berlakunya norma yang dimohonkan pengujian. Pemohon I sampai dengan Pemohon VII juga telah dapat membuktikan adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*) berkaitan dengan anggapan kerugian hak konstitusional akibat berlakunya norma yang dimohonkan pengujian karena norma undang-undang yang dimohonkan pengujian tersebut secara langsung maupun tidak langsung merugikan berbagai macam usaha dan kegiatan yang sudah dilakukan secara terus-menerus oleh Pemohon I sampai dengan Pemohon VII dalam rangka melindungi serta membela hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, apabila permohonan Pemohon I sampai dengan Pemohon VII dikabulkan, maka anggapan kerugian hak konstitusional yang secara spesifik dan aktual atau setidaknya-potensial tersebut tidak lagi terjadi atau tidak akan terjadi. Dengan demikian, terlepas terbukti atau tidak dalil Pemohon I sampai dengan Pemohon VII berkenaan dengan

inkonstitusionalitas norma pasal-pasal yang dimohonkan pengujian, Mahkamah berpendapat Pemohon I sampai dengan Pemohon VII (selanjutnya disebut para Pemohon) memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

Bahwa terkait dengan pokok permohonan dibagi menjadi tujuh dalil/kluster sebagai berikut:

1. Dalil Mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA)

- Bahwa dalil para Pemohon yang pada pokoknya menyatakan kewenangan pemerintah pusat yang tidak secara tegas memberikan pendelegasian kepada lembaga mana yang dimaksud, Mahkamah menegaskan bahwa yang dimaksud dengan pemerintah pusat dalam norma Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah menteri yang bertanggung jawab dalam urusan (bidang) ketenagakerjaan, *in casu* Menteri Tenaga Kerja. Oleh karena itu, pencantuman frasa **“pemerintah pusat”** dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang tidak terdapat dalam Pasal 1 Ketentuan Umum UU 13/2003 menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan demikian, dalil para Pemohon sepanjang frasa “pemerintah pusat” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai sebagai “menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, *in casu* **Menteri Tenaga Kerja”**.
- Bahwa dalil para Pemohon terkait dengan Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, Mahkamah menegaskan bahwa setiap pemberi kerja wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Dalam hal jabatan belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Namun demikian, penggunaan TKA pun dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri. Berkaitan dengan kewajiban menggunakan tenaga kerja Indonesia, pemberi kerja juga diwajibkan untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA agar dapat terjadi alih teknologi dan keahlian dari TKA yang dipekerjakan agar tenaga pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan yang nantinya menggantikan TKA yang didampingi [vide Penjelasan Pasal 45 ayat (1) huruf a dalam Pasal 81 angka 7 UU 6/2023]. Dalam konteks ini, menurut Mahkamah, penting dilakukan pengawasan yang intensif terhadap pelaksanaan penggunaan TKA, pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA, serta alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada tenaga kerja pendamping TKA dalam menegakkan ketentuan hukum sesuai dengan batasan dalam penggunaan TKA yang hanya dibuka untuk jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu, serta harus pula sesuai dengan kompetensi dalam jabatan tertentu agar tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dapat diwujudkan sebagaimana amanat Pasal 4 UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan kekhawatiran adanya pengecualian kewajiban RPTKA dalam Pasal 42 ayat (3) huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 akan merugikan tenaga kerja Indonesia adalah dalil yang tidak berdasar.
- Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”. Menurut para Pemohon, norma *a quo* dikhawatirkan menjadi pintu masuknya TKA yang tidak terampil (*unskilled labour*) secara masif, sehingga mereduksi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah memahami memberi kesempatan bagi TKA di Indonesia adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari terutama untuk sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus yang belum dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia. Namun, hal yang perlu ditekankan yaitu penggunaan TKA

tersebut harus didasarkan pada kebutuhan yang jelas dan terukur, serta tidak boleh merugikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Artinya, bilamana norma undang-undang tidak memberikan pembatasan, peraturan yang lebih rendah berpotensi untuk melanggar pembatasan terhadap TKA tersebut sehingga memungkinkan suatu perusahaan menyerap TKA yang tidak memiliki keterampilan khusus (*unskilled labor*). Padahal, semangat norma Pasal 42 ayat (4) Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 adalah menekankan pada kompetensi yang harus dimiliki sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. Oleh karena itu, data calon TKA dalam pengesahan RPTKA harus didukung dengan dokumen yang menunjukkan kriteria kompetensi dimaksud, yaitu sertifikat kompetensi, termasuk ijazah pendidikan. Oleh karena itu, berkenaan dengan norma pasal yang tidak memuat secara tegas kriteria pembatasan pada “jabatan tertentu” dan menyerahkannya kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, berpotensi menimbulkan multitafsir atau dapat ditafsirkan lain sehingga bertentangan dengan prinsip jaminan atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, *in casu* jaminan bagi tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, oleh karena norma Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” yang tidak mengatur pembatasan secara tegas dan rigid serta hanya menggunakan frasa “hanya dalam” merupakan rumusan norma yang menimbulkan ketidakpastian (multitafsir) sebagaimana yang dikhawatirkan oleh para Pemohon. Oleh karena itu, agar tidak terjadi penyimpangan dalam penerapannya, penting bagi Mahkamah untuk menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai **“Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”**.

- Bahwa terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia” karena tidak memperluas larangan tersebut pada jabatan-jabatan tertentu, Mahkamah mengaskan bahwa proses pengesahan RPTKA harus memperhatikan berbagai ketentuan, seperti TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan kompetensinya, yang dibuktikan antara lain dengan sertifikat kompetensi. Pemberi kerja juga dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia, termasuk pemberi kerja orang perseorangan pun dilarang mempekerjakan TKA. Selain itu, pemberi kerja wajib membayar dana kompensasi terhadap setiap TKA yang dipekerjakannya dan harus menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA, serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah, keseluruhan proses dimaksud dilakukan sebelum memberikan persetujuan pengesahan RPTKA kepada pemberi kerja, termasuk dalam pemberian perpanjangan RPTKA. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka Pemberi Kerja TKA dikenakan sanksi pencabutan pengesahan atau penolakan perpanjangan RPTKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga tanpa ada RPTKA maka pemberi kerja TKA tidak dapat lagi menjalankan kegiatan usahanya. Dengan demikian dalil para Pemohon *a quo* tidak beralasan menurut hukum;

2. Dalil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 56 dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, khususnya dengan adanya penambahan ayat (3) dan ayat (4) terkait dengan

jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di mana sebelumnya telah diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 yang secara tegas membatasi PKWT hingga 2 (dua) tahun, dengan satu kali perpanjangan untuk maksimal 1 (satu) tahun. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah norma yang mengatur mengenai jangka waktu PKWT merupakan norma yang sangat penting untuk diatur dalam undang-undang sehingga perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh harus mendasarkan pada norma dalam undang-undang, sehingga dapat dicegah terjadinya perubahan ketentuan mengenai jangka waktu PKWT yang tidak sejalan dengan ketentuan undang-undang. Berkenaan dengan penentuan secara definitif lamanya jangka waktu PKWT, menurut Mahkamah hal tersebut merupakan wilayah kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) pembentuk undang-undang untuk mengaturnya sepanjang hal tersebut tidak merugikan hak-hak buruh atau pekerja. Namun, oleh karena posisi buruh dalam perjanjian kerja yang tidak seimbang dengan pengusaha atau pemberi kerja, dalam batas penalaran yang wajar, norma Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 dimaksud menimbulkan ketidakadilan yang tidak bisa ditoleransi. Oleh karena itu, untuk memberikan perlindungan atas pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebelum dilakukan perubahan Pasal 81 angka 12 UU 6/2023, maka menurut Mahkamah terkait dengan pengaturan jangka waktu PKWT yang saat ini sudah berjalan yaitu, paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan PKWT sebagai dasar perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 perlu ditegaskan.

- Dalil para Pemohon terkait dengan norma Pasal 56 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 UU 6/2023 yang menyatakan, “Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”, karena dengan adanya pendelegasian pengaturan PKWT ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) tersebut dikhawatirkan para Pemohon akan menghilangkan representasi rakyat, *in casu* pekerja/buruh. Menurut Mahkamah, PP tetap diperlukan untuk mengatur lebih lanjut muatan undang-undang, sepanjang hal tersebut tidak mengatur substansi yang seharusnya dituangkan dalam undang-undang. Artinya, PP dimaksud hanya mengatur ihwal yang sifatnya teknis agar tidak mempersulit proses penyesuaian jika di kemudian hari dikehendaki adanya perubahan terhadap PP. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas peraturan pelaksana, faktanya telah diterbitkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Berkaitan dengan pengaturan jangka waktu PKWT sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bukan lagi merupakan materi muatan PP melainkan menjadi materi muatan yang harus diatur dalam undang-undang, namun untuk materi lebih lanjut mengenai PKWT yang bersifat teknis tetap dapat ditentukan dalam PP sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang. Dengan demikian dalil para Pemohon *a quo* tidak beralasan menurut hukum.
- Bahwa dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023 yang menurut para Pemohon norma tersebut berpotensi mengakibatkan pekerja atau buruh yang dipekerjakan dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis oleh perusahaan menjadi kehilangan hak hukumnya untuk mendapatkan PKWTT. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah terdapat ketidakjelasan rumusan kata “harus” dalam PKWT yang dibuat secara tertulis karena yang dirumuskan dengan menggunakan kata “harus” adalah untuk frasa “menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”. Oleh karena itu, penting bagi Mahkamah untuk menegaskan norma dimaksud dalam Putusan *a quo*, agar memiliki kejelasan dan kepastian hukum dalam penerapan norma Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023, dengan demikian norma *a quo* direformulasi dengan memaknai menjadi, “Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”. Berdasarkan

uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon yang mempersoalkan inkonstitusionalitas norma Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 UU 6/2023, beralasan menurut hukum namun tidak sebagaimana yang dimohonkan para Pemohon.

- Bahwa para Pemohon mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yang menurut para Pemohon hilangnya norma Pasal 59 ayat (3) UU 13/2003 dalam norma baru berpotensi merugikan pekerja/buruh karena tidak terdapat kejelasan batasan jangka waktu perpanjangan atau pembaharuan PKWT sehingga menurut para Pemohon memungkinkan pekerja/buruh dapat dikontrak dalam waktu yang panjang, bahkan seumur hidup. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, Pasal 8 PP 35/2021 telah menentukan pada pokoknya, "PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun". Artinya, batas waktu maksimal PKWT saat ini ditentukan maksimal 5 (lima) tahun bagi pekerja untuk PKWT. Jika dalam jangka waktu awal PKWT telah ditentukan 5 (lima) tahun maka pengusaha tidak dapat lagi memperpanjang jangka waktu PKWT tersebut karena hal itu selain tidak sejalan dengan hakikat PKWT, juga melanggar hak-hak pekerja/buruh. Sementara itu, jika dibandingkan dengan UU 13/2003, batas waktu PKWT tersebut termasuk perpanjangannya lebih lama karena semula ditentukan maksimal 3 (tiga) tahun [vide Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003]. Selanjutnya, berkaitan dengan salah satu karakter PKWT adalah jangka waktu yang tertentu maka apabila PKWT dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yakni dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu serta Pasal 59 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023, yaitu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sesungguhnya bukan merupakan PKWT. Namun, dalam konteks ini, Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 menentukan, "Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu". Artinya, norma Pasal 59 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 15 UU 6/2023 memberi penegasan bahwa PKWT tersebut dengan sendirinya menjadi PKWTT agar terdapat kejelasan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Dengan demikian berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.
- Bahwa para Pemohon mempersoalkan norma Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023, yang menurut para Pemohon perubahan atas norma Pasal 61 UU 13/2003 dengan menambah ketentuan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, dengan frasa "selesai suatu pekerjaan tertentu" pada Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, baik yang berstatus sebagai pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT). Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, ketentuan berakhirnya perjanjian kerja bersifat alternatif sehingga digunakan kata "atau", yang pada pokoknya hampir sama dengan yang ditentukan dalam Pasal 59 UU 13/2003. Dalam kaitan ini, hanya terdapat penambahan satu ketentuan baru dalam huruf c yang kemudian dipersoalkan oleh para Pemohon, yakni "selesai suatu pekerjaan tertentu". Pasal 61 ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru tersebut berkelindan dengan norma lain dalam UU 6/2023 yang mengatur jenis perjanjian kerja, yaitu PKWT dan PKWTT. Artinya, ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana termaktub dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c untuk memberikan kejelasan hanya terkait dengan PKWT, bukan untuk PKWTT sebagaimana yang dikhawatirkan para Pemohon. Namun demikian, apabila PKWT hendak diakhiri sebelum jangka waktu yang telah

disepakati, sepanjang hal tersebut merupakan kesepakatan dari pengusaha dan pekerja dan harus dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sehingga sejak awal sudah dapat diketahui batas waktu tersebut. Dalam kaitan ini, UU 13/2003 telah menentukan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan adanya pengakhiran perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, di mana pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Ketentuan Pasal 62 UU 13/2003 ini pun hingga saat ini masih tetap berlaku, tanpa ada perubahan apapun, sehingga, hak-hak para pihak, khususnya pekerja/buruh tetap terlindungi. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah dalil para Pemohon *a quo* adalah dalil yang tidak dapat dibenarkan oleh Mahkamah. Dengan demikian, dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa para Pemohon mempersoalkan norma Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat norma baru menurut para Pemohon, merugikan pekerja/buruh dalam PKWT. Sebab, pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat frasa “selesai suatu pekerjaan tertentu”, yang diatur Pasal 61 dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023, hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, pekerja/buruh akan memperoleh uang ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 UU 13/2003 apabila: (1) PKWT diakhiri sebelum jangka waktu yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja tersebut berakhir; atau (2) berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan Pasal 61 ayat (1). Dalam kaitan ini, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa Pasal 61 ayat (1) yang dirujuk dalam Pasal 62 UU 13/2003 dimaksud adalah yang telah diubah dengan Pasal 61 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 karena substansinya hampir sama, hanya ada penambahan pada huruf c, yakni mengatur “berakhirnya perjanjian kerja”. Dengan demikian, “upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja” hanya diberikan jika terpenuhi syarat sebelum jangka waktu PKWT berakhir. Sementara itu, apabila PKWT berakhir karena jangka waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, di mana keduanya merupakan esensi PKWT maka pekerja/buruh akan mendapatkan uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023. Pemberian baik upah pekerja atau uang kompensasi sesuai dengan ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepastian dan perlindungan hidup yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, tidak terdapat persoalan inkonstitusionalitas norma Pasal 61A dalam Pasal 81 angka 17 UU 6/2023, sehingga dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

3. Dalil Mengenai Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*)

- Bahwa para Pemohon mempersoalkan Pasal 64 dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 yang menurut para Pemohon adanya norma *a quo* seperti memberikan cek kosong kepada pemerintah untuk mengatur lebih lanjut berkaitan dengan penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan perjanjian alih daya. Dengan adanya ketentuan tersebut menyebabkan penetapan oleh pemerintah terhadap sebagian pekerjaan yang dapat dialihdayakan (*outsourcing*) menjadi tidak jelas dan berkepastian. Terkait dengan dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah agar tidak menimbulkan persoalan dalam penerapan maka kata “pemerintah” yang dimaksud dalam norma *a quo* adalah “menteri yang bertanggung jawab dalam urusan (bidang) ketenagakerjaan”. Penegasan ini penting sebab nomenklatur “pemerintah” tidak disebutkan secara spesifik pada Pasal 1 Ketentuan Umum dalam UU 13/2003, kecuali nomenklatur “menteri” adalah menteri yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan belum adanya landasan hukum yang jelas dan pasti mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan melalui alih daya (*outsourcing*) sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran bagi pihak-pihak yang terlibat dalam skema alih daya, termasuk para Pemohon, maka menurut Mahkamah, perlu ada kejelasan dalam undang-undang yang menyatakan bahwa menteri menetapkan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam perjanjian alih daya. Sehingga, pihak-pihak yang terkait dengan perjanjian alih daya, seperti perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa alih daya, dan para pekerja, akan memiliki standar yang jelas tentang jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, sehingga pekerja/buruh alih daya hanya akan bekerja pada pekerjaan alih daya sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya. Dengan adanya kejelasan ini akan memberikan perlindungan hukum yang adil kepada pekerja/buruh mengenai status kerja dan hak-hak dasarnya, seperti upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak karena sudah ditetapkan jenis pekerjaan alih dayanya dalam perjanjian kerja. Selain itu, dengan adanya ketentuan mengenai jenis pekerjaan alih daya yang harus ditetapkan oleh menteri dalam undang-undang ke depan, maka akan membuat lebih jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam praktik alih daya. Hal demikian dapat mencegah adanya kesalahan dalam mengalihkan pekerjaan, yang dapat menyebabkan persoalan hukum. Karena ada batasan yang tegas pada pekerjaan yang dapat dialihdayakan dan juga pengaturan tersebut dapat membantu mengurangi kemungkinan konflik antara perusahaan dan pekerja/buruh. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon berkaitan dengan persoalan konstiusionalitas norma Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 UU 6/2023 sepanjang tidak dimaknai “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya” adalah dalil yang dapat dibenarkan. Namun, oleh karena Mahkamah tidak mengabulkan sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon, dalil para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 yang dinyatakan “dihapus” bertentangan dengan konsep *in house outsourcing* karena menjadikan *outsourcing* tidak mendapatkan jaminan serta perlindungan dari perusahaan berkaitan dengan sistem kerja, menurut Mahkamah norma Pasal 66 dalam Pasal 81 angka 20 UU 6/2023 merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 adalah konstiusional, maka terhadap dalil para Pemohon yang menyatakan penghapusan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 dan memohon untuk memberlakukan kembali norma Pasal 65 UU 13/2003 adalah dalil yang tidak berdasar. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 65 dalam Pasal 81 angka 19 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

4. Dalil Mengenai Cuti

- Bahwa dalil para Pemohon yang pada pokoknya mendalilkan Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 telah menimbulkan multitafsir dan berpotensi tidak diterimanya imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan hak istirahat/cuti dan hak upah istirahat/cuti oleh para pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 84 UU 13/2003. Menurut Mahkamah dengan berlakunya Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023, norma yang didalilkan para Pemohon tersebut tidak dihilangkan tetapi direformulasi dan direposisi dengan menekankan pada kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan “cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus” [vide Pasal 79 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023]. Dalam kaitan ini, terdapat perubahan istilah yang digunakan, semula “sekurang-kurangnya”, menjadi “paling sedikit”. Perubahan ini merupakan

konsekuensi ketentuan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 (UU 12/2011), di mana istilah “sekurang-kurangnya” tidak digunakan untuk menyatakan minimum tetapi digunakan “paling sedikit” [vide angka 256 Lampiran II UU 12/2011]. Dengan demikian, norma Pasal 79 ayat (2) huruf c UU 13/2003 tetap diatur dalam Pasal 79 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023. Sementara itu, terkait dengan “istirahat panjang” yang semula diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 13/2003 dipersoalkan oleh para Pemohon karena tidak diatur lagi dalam Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menyatakan, “Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”. Selanjutnya, dalam ayat (6) mengamanatkan pengaturan lebih lanjut terkait dengan perusahaan tertentu yang akan memberikan istirahat panjang kepada peraturan pemerintah. Dalam kaitan ini, tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP, telah ternyata PP 35/2021 tidak mengatur lebih lanjut amanat Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 karena hanya menuangkan kembali substansi Pasal 79 ayat (5) *a quo* dengan menyatakan, “perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah tidak terdapat persoalan inkonstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang dikaitkan dengan norma Pasal 84 dalam Pasal 81 angka 26 UU 6/2023 Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa dalil para Pemohon yang pada pokoknya menyatakan Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 karena tidak mengakomodasi hak pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha atau di perusahaan yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja dalam sepekan dengan istirahat selama 2 (dua) hari, telah menimbulkan adanya diskriminasi pekerja/buruh. Menurut Mahkamah dengan mencermati aspek filosofis dan sosiologis bahwa istirahat mingguan merupakan bentuk pengakuan terhadap kebutuhan pekerja untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja/buruh. Sebab, pekerja bukan hanya individu yang mengabdikan seluruh waktunya untuk pekerjaan, tetapi juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang memerlukan perhatian, seperti keluarga, pendidikan, kesehatan, dan waktu pribadi untuk bersantai. Dengan memberikan waktu istirahat dengan pilihan sesuai dengan kondisi perusahaan apakah perusahaan akan memilih waktu istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Adanya ketentuan alternatif yang bisa jadi selama ini sudah dijalankan oleh suatu perusahaan menjadi tidak ada pilihan karena sesungguhnya jumlah jam kerja setiap minggu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dapat diterapkan dengan pola waktu istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Hal tersebut tergantung pada kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja/buruh. Dalam konteks ini, apabila terdapat perusahaan yang memberikan waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu menjadi tidak memiliki kejelasan pengaturannya lagi dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 karena sudah dihilangkan namun diatur dalam Pasal 22 PP 35/2021. Oleh karena itu, untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum, penting bagi Mahkamah menegaskan waktu istirahat sebagaimana yang didalilkan para Pemohon dengan menyatakan ketentuan norma Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa

“atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, oleh karena permohonan dikabulkan tidak sebagaimana yang dimohonkan para Pemohon, sehingga dalil para Pemohon beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Bahwa para Pemohon mendalilkan inkonstitusionalitas norma Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 yang menyatakan, “Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”. Norma *a quo* telah mengubah ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 13/2003 sehingga menyebabkan hak istirahat panjang tidak wajib diberikan kepada pekerja/buruh. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, waktu istirahat panjang merupakan bagian dari waktu istirahat yang telah ditentukan sebagai hak konstitusional yang wajib diberikan oleh pengusaha untuk perusahaan tertentu. Berkenaan dengan pemberian hak istirahat panjang tersebut telah ditentukan hanya oleh perusahaan tertentu. Hal ini pun sejalan dengan maksud yang semula diatur dalam Pasal 79 UU 13/2003 yang menyatakan, “Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu”. Artinya, hanya bagi perusahaan tertentu yang diatur kriterianya dengan jelas yang memberikan istirahat panjang. Namun, dengan adanya kata “dapat” dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 dan Penjelasannya yang menyatakan, “Bagi Perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada”, maka secara *a contrario*, dapat diartikan bagi perusahaan tertentu yang belum memberlakukan istirahat panjang menjadi dapat mengurangi atau bahkan tidak memberlakukan sama sekali istirahat panjang tersebut. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu wajib diberikan istirahat panjang, maka menurut Mahkamah, kata “dapat” dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 UU 6/2023 harus dinyatakan inkonstitusional sebagaimana amar Putusan *a quo*. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

5. Dalil Mengenai Upah

- Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 88 dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Para Pemohon mendalilkan penghapusan Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yang sebelumnya menjelaskan pengertian “penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, menimbulkan ketidakpastian hukum karena mereduksi perlindungan hak konstitusional pekerja/buruh. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menurut Mahkamah telah ternyata masih relevan dalam memaknai frasa “memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, sebagaimana hakikat yang ada dalam norma Pasal yang dimohonkan pengujian *a quo*. Oleh karena itu, lebih lanjut terkait substansi Penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 dimaksud dijadikan pemaknaan dalam Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023. Sehingga, untuk menghilangkan ketidakjelasan dan ketidakpastian dimaksud agar tidak bertentangan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Mahkamah menilai penting untuk memaknai Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, menjadi “termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang,

perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Para Pemohon juga mendalilkan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan prinsip otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 18 UUD NRI Tahun 1945 karena hanya memberikan kewenangan penetapan kebijakan pengupahan kepada pemerintah pusat, dan menghilangkan peran pemerintah daerah dalam pengaturan upah minimum. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, dalam penyusunan kebijakan pengupahan ditetapkan aspek-aspek penting yang meliputi: upah minimum; struktur dan skala upah yang proporsional; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Hal tersebut, tentunya tidak dapat diputuskan dan ditetapkan secara sepihak oleh pemerintah pusat. Artinya, penyusunan kebijakan pengupahan tersebut harus melibatkan banyak pihak. Kekhawatiran para Pemohon atas tidak adanya peran pemerintah daerah tidaklah beralasan, karena keberadaan pemerintah daerah justru ditegaskan oleh Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang memiliki kewenangan dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan melalui dewan pengupahan. Dengan adanya kewenangan pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan dapat menjadi salah satu upaya daerah untuk memastikan bahwa kebijakan perumusan pengupahan merupakan bukti adanya sikap responsif terhadap upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Hal ini mengingatkan pemerintah daerah memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai potensi, tantangan, dan realitas yang dihadapi oleh tenaga kerja dan pengusaha di daerah mereka masing-masing. Selain pemerintah daerah yang harus dilibatkan dalam perumusan kebijakan pengupahan, peran dewan pengupahan juga memegang arti penting untuk terlibat aktif dalam memberikan saran dan pertimbangan yang bermakna agar dapat tersusun sebuah kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah pusat. Terlebih, unsur dari dewan pengupahan tersebut sesuai dengan tingkatan daerahnya adalah pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi. Oleh karenanya, pemerintah pusat tidak dapat menetapkan kebijakan pengupahan tanpa sungguh-sungguh memerhatikan aspirasi daerah termasuk pemerintah daerah melalui proses yang bersifat *bottom up*. Dalam kaitan ini, apabila dicermati secara saksama norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 telah ternyata sama sekali tidak memuat ketentuan berkenaan dengan keterlibatan dewan pengupahan daerah. Padahal, dalam perumusan kebijakan pengupahan telah ditentukan dalam Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengatur keterlibatan dewan pengupahan yang di dalamnya terdapat keterlibatan pemerintah daerah. Dengan demikian, untuk mendapatkan kejelasan dan kepastian dalam penetapan kebijakan pengupahan maka ketentuan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, menurut Mahkamah, perlu dilakukan pemaknaan “dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah, oleh karena norma Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 tidak secara tegas melibatkan dewan pengupahan daerah termasuk pemerintah daerah dalam penetapan kebijakan pengupahan, maka dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.
- Bahwa para Pemohon juga mendalilkan konstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang telah mengubah struktur dan skala upah dan menghapus upah pesangon, serta penghapusan mengenai

penentuan upah minimum berbasis kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi yang semula diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) UU 13/2003 sehingga merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas upah yang layak. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, frasa “yang proporsional” semula ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (3) huruf i UU 13/2003, namun dengan dilakukannya perubahan terhadap Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, frasa “yang proporsional” tersebut dihilangkan dalam kebijakan pengupahan. Dalam kaitan dengan dihilangkannya frasa “yang proporsional” tersebut, penting bagi Mahkamah menegaskan terlebih dahulu sekalipun frasa tersebut tidak didalilkan secara langsung oleh para Pemohon namun karena berkelindan dan memiliki keterkaitan dalam menentukan kebijakan pengupahan yang dimaksudkan salah satunya adalah untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka penting bagi Mahkamah untuk mempertimbangkan ihwal frasa “yang proporsional” secara komprehensif dalam kaitan dengan persoalan upah yang didalilkan para Pemohon. Dalam batas penalaran yang wajar, frasa “yang proporsional” dimaksud memiliki arti penting dalam pemberian imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh, sejalan dengan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Imbalan yang diberikan tersebut seharusnya ditentukan sesuai dengan kebijakan pengupahan secara proporsional dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih [vide Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 92 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003]. Dengan adanya penyusunan struktur dan skala upah yang proporsional dapat menjadi pedoman dalam penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan sebagaimana esensi Penjelasan Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023. Hal ini sejalan dengan upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 yang menyatakan “struktur dan skala upah”, tidak sejalan dengan upaya mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, menurut Mahkamah norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “struktur dan skala upah yang proporsional”. Sehingga, norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 menjadi berbunyi “b. struktur dan skala Upah yang proporsional”; sebagaimana selengkapnya termuat dalam amar Putusan *a quo*. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023, terutama berkaitan dengan “struktur dan skala upah” adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan dihapuskannya norma Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 mengenai frasa “upah untuk pembayaran pesangon” dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 yang mengatur mengenai “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”, menurut para Pemohon penghapusan norma tersebut merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas upah yang layak, menurut Mahkamah tidak terdapat persoalan inkonstitusionalitas norma dengan dihapuskannya Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003. Sebab, para Pemohon tetap

- mendapatkan hak atas pesangon atau pembayaran pesangon apabila terjadi PHK sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023.
- Bahwa terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas dihapuskannya Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 karena tidak diatur lagi “upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Menurut Mahkamah, setelah Mahkamah mencermati substansi norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 di atas, telah ternyata norma *a quo* menjabarkan mengenai ketentuan yang terkait dengan penetapan upah minimum yang esensinya sama dengan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003. Terlebih, dalam Pasal 92A dalam Pasal 81 angka 34 UU 6/2023 pada pokoknya menghendaki adanya peninjauan upah oleh pengusaha secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Adanya peninjauan ini tidak berarti upah pekerja/buruh menjadi lebih rendah dari upah minimum. Terlebih lagi, Mahkamah telah memaknai Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 UU 6/2023 sehingga menjadi dasar dalam pemenuhan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut Mahkamah tidak terdapat lagi persoalan inkonstitusionalitas norma Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 dengan dihapusnya ketentuan yang mengatur mengenai “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003 adalah dapat dibenarkan. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 88 ayat (3) huruf j UU 13/2003 dan Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.
 - Bahwa terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 88A ayat (7) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menetapkan sanksi denda untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaian yang berpotensi mengurangi perlindungan hukum yang adil dan merugikan hak-hak pekerja, sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, menurut Mahkamah, ketentuan mekanisme denda bagi pengusaha dan pekerja/buruh telah di atur secara rinci dalam PP 36/2021. Misalnya, denda hanya dapat dikenakan jika diatur dalam kesepakatan kerja atau peraturan yang berlaku. Denda yang dikenakan harus digunakan untuk kepentingan pekerja/buruh, sesuai dengan jenis pelanggaran dan penggunaannya yang diatur dalam kesepakatan tersebut. Bagi pengusaha yang terlambat membayar upah, denda dihitung berdasarkan persentase keterlambatan, dan bagi yang terlambat membayar tunjangan hari raya, dikenakan denda 5%, tanpa menghilangkan kewajiban membayar tunjangan. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah, dalil para Pemohon terkait norma Pasal 88A ayat (7) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur denda untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaian tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, melainkan memperkuat upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.
 - Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menyebutkan penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau hasil telah menimbulkan kekhawatiran tentang ketidakpastian dan adanya pemaksaan ganda. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, ketentuan mengenai upah berdasarkan satuan waktu mencakup skema per jam, harian, atau bulanan. Upah per jam hanya diperuntukkan bagi pekerja paruh waktu dan harus didasarkan pada kesepakatan yang tidak boleh lebih rendah dari formula upah per jam yang telah ditentukan di atas. Formula ini dapat ditinjau jika terjadi perubahan signifikan dalam median jam kerja paruh waktu. Upah harian dihitung

berdasarkan sistem waktu kerja, di mana perusahaan dengan sistem enam hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima), sementara perusahaan dengan sistem lima hari dalam seminggu upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Selanjutnya, untuk upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang disepakati antara pekerja/buruh dan pengusaha, yang kemudian menjadi dasar penentuan kompensasi. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, ketentuan mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil yang diatur dalam Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertujuan memberikan fleksibilitas dalam sistem pengupahan, namun tetap menjamin mekanisme yang adil dan melindungi dan tidak merugikan hak pekerja/buruh dalam memenuhi kehidupan yang layak. Oleh karena itu, norma Pasal 88B dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur mengenai penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil telah ternyata tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan pemaksaan ganda. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang menghapus ketentuan Upah Minimum Sektor (UMS) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dalam praktiknya dapat mengurangi perlindungan terhadap pekerja, sehingga negara tidak lagi memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, upah minimum sektoral merupakan salah satu instrumen penting dalam rangka menjamin kesejahteraan pekerja di sektor-sektor tertentu yang memiliki karakteristik dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya. Pengaturan upah minimum sektoral memberikan perlindungan yang lebih spesifik dan adil kepada pekerja di sektor-sektor tersebut, terutama dalam kondisi di mana sektor tertentu memerlukan standar upah yang lebih tinggi karena tuntutan pekerjaan yang lebih berat atau spesialisasi yang diperlukan. Dengan dihilangkannya ketentuan mengenai upah minimum sektoral dalam UU 6/2023, terdapat potensi penurunan standar perlindungan yang sebelumnya telah diberikan kepada pekerja, khususnya di sektor-sektor yang memerlukan perhatian khusus dari negara. Oleh karena itu, penghapusan ketentuan upah minimum sektoral bertentangan dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja yang merupakan bagian dari hak asasi manusia, terutama hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, pengaturan dalam norma Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 harus tetap menjamin perlindungan dengan memberikan upah minimum bagi pekerja/buruh yang bekerja di sektor tertentu. Menurut Mahkamah, Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.
- Bahwa para Pemohon juga mendalilkan Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 mengabaikan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penghitungan upah minimum dengan merujuk pada ketentuan Pasal 3 Konvensi ILO No. 131 yang menyarankan pertimbangan KHL, biaya hidup, dan faktor ekonomi lainnya dalam penetapan upah minimum. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, setelah Mahkamah membaca secara saksama norma Pasal 88D dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, ketentuan *a quo* harus dipahami dalam konteks kebijakan pengupahan nasional yang berupaya menjaga keseimbangan antara faktor-faktor ekonomi dan kepentingan pekerja, di mana upah minimum dihitung dengan menggunakan formula yang didasarkan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi, dan indeks tertentu yang bertujuan untuk memastikan bahwa penetapan upah minimum tetap relevan dengan kondisi ekonomi yang berkembang. Selanjutnya, berkenaan dengan frasa “indeks tertentu” sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas PP 51/2023, berdasarkan ketentuan Pasal 26 ayat (3) PP 51/2023, "indeks tertentu" disimbolkan dengan " α " yang merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota. Penetapan indeks ini dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat penyerapan tenaga kerja dan rata-rata atau median upah. Selain itu, dalam penetapan indeks tersebut juga harus memperhatikan kepentingan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja/buruh, serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan kehidupan yang layak bagi buruh. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah, untuk menghilangkan ketidakjelasan pengertian frasa "indeks tertentu" dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, maka perlu diberikan pemaknaan. Oleh karena itu, frasa "indeks tertentu" dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh" sebagaimana amar Putusan *a quo*. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Bahwa selanjutnya para Pemohon mendalilkan Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang mengatur mengenai penetapan upah minimum yang berbeda berdasarkan masa kerja, dapat menimbulkan multitafsir dan ketidakpastian hukum. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, multitafsir yang dikhawatirkan oleh para Pemohon dapat terjadi apabila tidak ada kejelasan lebih lanjut mengenai mekanisme pengupahan untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Padahal norma *a quo* secara eksplisit hanya mengatur pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan tidak serta-merta menghapus atau mengabaikan hak-hak pekerja yang memiliki masa kerja lebih panjang. Sebaliknya, penetapan upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun masih dapat diatur melalui mekanisme pengaturan yang berbeda, seperti kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau pengaturan dalam perjanjian kerja bersama yang memungkinkan adanya penyesuaian upah yang lebih sesuai dengan kondisi pengalaman kerja, keahlian, atau tanggung jawab yang lebih besar. Artinya, kekhawatiran para Pemohon tidak perlu terjadi karena Pasal 88E ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 telah menegaskan pula mengenai larangan bagi pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah norma Pasal 88E dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 tidak menimbulkan ketidakpastian hukum atau multitafsir sebagaimana dalil para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.
- Bahwa para Pemohon mendalilkan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 memperlemah perlindungan hak pekerja dengan memberikan kekuasaan yang berlebihan kepada pemerintah untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda. Bahwa setelah Mahkamah membaca secara saksama norma Pasal *a quo*, telah ternyata yang dipersoalkan oleh para Pemohon berkaitan dengan adanya frasa "dalam keadaan tertentu" yang dikhawatirkan dapat disalahgunakan pemerintah untuk menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan keadaan "normal" sehingga merugikan pekerja/buruh. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah perlu ada pengaturan yang memberikan fleksibilitas secara konstitusional dan terukur kepada pemerintah agar dapat merespons kondisi yang tidak terduga terjadi, seperti krisis ekonomi atau keadaan darurat lainnya, seperti Pandemi COVID-19 yang mungkin memerlukan penyesuaian formula penghitungan upah minimum yang berbeda karena pada saat terjadi "keadaan tertentu" dimaksud tidak hanya pekerja/buruh

yang merasakan dampaknya, melainkan semua orang, termasuk pengusaha, sehingga dibutuhkan proses penanggulangan yang cepat dan tepat agar dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana yang lebih luas lagi [vide Pasal 3 ayat (2) huruf a dan Pasal 4 huruf a UU 24/2007]. Terlebih, apabila norma yang dimohonkan pengujian dikaitkan dengan Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 maka adanya peluang untuk melakukan penyesuaian formula penghitungan upah minimum yang berbeda dalam keadaan tertentu oleh pengusaha adalah bagian dari upaya untuk tidak terjadi PHK yang justru hal tersebut akan semakin memberatkan pekerja/buruh yang juga sedang menghadapi keadaan tertentu dimaksud. Namun demikian, berkenaan dengan kekhawatiran para Pemohon atas kemungkinan adanya penyalahgunaan “dalam keadaan tertentu” oleh pengusaha untuk melakukan penyesuaian formula penghitungan upah minimum yang berbeda, penting bagi Mahkamah menegaskan Penjelasan mengenai “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, dengan memaknai “Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Dengan demikian, dalil para Pemohon yang mempersoalkan frasa “dalam keadaan tertentu” adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 89 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 89 UU 13/2003.
- Terhadap norma yang dihapus tersebut, menurut Mahkamah, penghapusan Pasal 89 UU 13/2003 oleh Pasal 81 angka 29 UU 6/2023 merupakan bagian dari upaya pembentuk undang-undang untuk memperbaiki dan menyesuaikan sistem pengupahan secara komprehensif dalam rangka melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan. Sebab, ketentuan mengenai “upah minimum” juga telah diatur dan diakomodir, antara lain dalam Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 89 UU 13/2003 dapat dibenarkan. Terlebih, upah minimum telah diatur dan diakomodir, antara lain dalam Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma *a quo* sebagaimana dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.
- Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 90 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 30 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 90 UU 13/2003. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah norma yang dihapus tersebut, tidak menyebabkan pengusaha dapat membayar upah di bawah upah minimum secara bebas. Ketentuan dalam UU 6/2023 telah mengatur mengenai prinsip-prinsip pengupahan, misalnya setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan untuk mewujudkan hak tersebut, pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, yaitu upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah saat tidak bekerja karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, komponen yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta penggunaan upah sebagai dasar perhitungan hak dan kewajiban lainnya [vide Pasal 81 Angka 27 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 88 UU 13/2003]. Selanjutnya, atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan upah dapat ditetapkan upah di atas upah minimum. Terlebih, ketentuan yang dihapus tersebut sesungguhnya telah terakomodasi dalam Pasal 88E ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 di mana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Oleh karenanya, penghapusan norma Pasal 90 UU 13/2003 dapat dibenarkan. Sehingga, tidak terdapat alasan bagi

Mahkamah untuk menghidupkan kembali norma *a quo* sebagaimana dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 90A dan Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 adalah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 yang mengatur mengenai upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, tanpa melibatkan serikat pekerja/serikat buruh. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah menjadi suatu kemuliaan bagi pengusaha yang dapat memberikan upah di atas upah minimum kepada pekerja/buruh sehingga semakin dapat mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dalam memenuhi hak atas penghidupan yang layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Namun, tanpa mengurangi kemuliaan pengusaha tersebut perlu dilakukan harmonisasi antara Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 dan Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023, khususnya terkait dengan keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam proses kesepakatan penentuan upah di atas upah minimum sebagaimana yang dimohonkan para Pemohon. Sebab, norma Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 tidak melibatkan serikat pekerja/serikat buruh dalam proses menetapkan kesepakatan upah di atas upah minimum. Dalam kaitan ini serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran penting untuk menjaga keseimbangan posisi tawar antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini sejalan pula dengan pengertian serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya [vide Pasal 1 angka 17 UU 13/2003]. Selain itu, ketentuan norma yang dimohonkan pengujian juga perlu diselaraskan dengan keberadaan Dewan Pengupahan sebagaimana diatur dalam Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023, di mana Dewan Pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi. Oleh karena itu, dalam proses penyusunan kebijakan pengupahan, termasuk kebijakan terkait upah di atas upah minimum, keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh harus diperhatikan sebagai bagian dari mekanisme *checks and balances* dalam hubungan industrial. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah, norma Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, "Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan". Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian. Adapun berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023, menurut Mahkamah ketentuan upah minimum bagi UMK juga telah ditentukan dengan formula khusus agar memastikan bahwa upah yang disepakati tidak akan berada di bawah ambang batas yang mengancam kesejahteraan buruh/pekerja, yakni paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi atau 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. Menurut Mahkamah, norma Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 telah ternyata memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh di usaha mikro dan kecil (UMK) untuk memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 90B dalam Pasal 81 angka 31 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.
- Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 91 yang telah dihapus oleh Pasal 81 angka 32 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dan memohon untuk memberlakukan kembali Pasal 91 UU 13/2003. Terhadap norma yang telah dinyatakan dihapus tersebut, menurut

Mahkamah, merupakan konsekuensi dari perubahan kebijakan mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam UU 6/2023. Namun, penghapusan norma tersebut tidak secara serta-merta meniadakan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hal pengupahan, karena ketentuan lain dalam UU 6/2023 telah mengatur terkait perusahaan tidak dapat semena-mena menetapkan kesepakatan pengupahan yang merugikan pekerja/buruh, misalnya pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh [vide Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023], serta pengaturan mengenai penetapan upah minimum [vide Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023]. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah perlu menegaskan bahwa dengan dihapusnya norma Pasal 91 UU 13/2003 adalah dapat dibenarkan. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan yang kuat bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali Pasal 91 UU 13/2003. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa para Pemohon juga mendalilkan norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, norma Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 awalnya mewajibkan pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Namun berlakunya norma Pasal 92 dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 mengubah ketentuan kriteria tersebut dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, Mahkamah menemukan adanya perbedaan perlakuan dalam pengaturan penyusunan struktur dan skala upah yang proporsional karena tidak adanya indikator/parameter dari pekerja/buruh yang dipertimbangkan oleh pengusaha dalam penyusunan struktur atau skala upah. Selain itu, Pasal *a quo* juga menjustifikasi adanya penyamarataan/perlakuan yang sama dari hal yang sebenarnya berbeda, *in casu* golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dari para pekerja/buruh yang tentunya berbeda antara individu yang satu dengan lainnya. Terlebih lagi, penghapusan indikator/parameter pekerja/buruh dalam penyusunan struktur upah telah menghilangkan peran negara untuk memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kualifikasi setiap individu pekerja/buruh yang berbeda-beda sehingga akan melemahkan posisi tawar pekerja dalam suatu hubungan kerja. Pengaturan demikian jelas telah menimbulkan ketidakadilan yang nyata bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, sudah seharusnya negara hadir dan berperan untuk memberikan perlindungan yang adil dan layak bagi pekerja/buruh sehingga dapat semakin meningkatkan produktivitas perusahaan. Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, norma Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 tidak memberikan jaminan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, norma Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 UU 6/2023 adalah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi." Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.
- Bahwa para Pemohon juga mempersoalkan konstitusionalitas Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 yang berbunyi, "Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu", karena mereduksi hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil, khususnya terkait dengan tunjangan tetap yang tidak lagi memperhitungkan kehadiran dan prestasi. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, jika besaran tunjangan yang bersifat "tetap" yang mengaitkan

dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu, maka besarnya akan menjadi dinamis/fluktuatif/ berubah-ubah sesuai dengan tingkat kehadiran atau prestasi yang berbeda dari waktu ke waktu. Sedangkan, jika tunjangan tetap dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi kerja tertentu maka akan menghilangkan esensi dari tunjangan yang bersifat “tetap”. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, tidak terdapat persoalan konstitusionalitas norma dalam Pasal *a quo* yang mencederai hak pekerja/buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak. Hal demikian dapat dipahami karena tunjangan tetap merupakan salah satu komponen dari upah yang memiliki sifat “teratur” dalam penghitungannya. Ketiadaan penghitungan kehadiran dan prestasi kerja dalam penghitungan tunjangan tetap pun tidak kemudian menimbulkan upah yang tidak berkeadilan dan layak karena hal tersebut menjadi pertimbangan pengusaha dalam menentukan komponen yang lain di luar upah pokok dan tunjangan tetap. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas Penjelasan Pasal 94 dalam Penjelasan Pasal 81 angka 35 UU 6/2023 adalah dalil yang tidak dapat dibenarkan. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan kehadiran dan prestasi kerja yang harus diperhitungkan dalam tunjangan tetap adalah tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 95 dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 inkonstitusional karena telah mereduksi hak pekerja/buruh dalam konteks prioritas pembayaran upah dan hak-hak lainnya ketika perusahaan pailit atau dilikuidasi. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, Mahkamah telah menegaskan adanya kewajiban pelunasan utang kepada pekerja/buruh dengan membedakan perlakuan terhadap utang upah dan utang hak lainnya, seperti pesangon, uang penghargaan, tunjangan hari raya, dan uang penggantian hak atas cuti sepanjang hal tersebut dimuat dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Dalam konteks Pasal *a quo*, frasa “hak lainnya” berada dalam penormaan berkenaan dengan pelunasan oleh perusahaan dalam keadaan pailit. Bahwa perbedaan perlakuan pelunasan utang berupa upah dan hak lainnya kepada pekerja/buruh dapat dipahami sebagai upaya untuk memberikan kepastian hukum yang adil, tidak hanya bagi pekerja/buruh, juga bagi kreditor separatis pemegang hak kebendaan. Namun demikian, Mahkamah perlu menegaskan prioritas pelunasan utang berupa hak lainnya bagi pekerja/buruh dalam Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 agar tidak terdapat keraguan dalam pemeringkatan pembayaran utang berupa hak lainnya bagi pekerja/buruh dalam kondisi perusahaan pailit. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta kepastian hukum yang adil, menurut Mahkamah, norma Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 UU 6/2023 adalah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.” Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.
- Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 97 yang dihapus oleh Pasal 81 angka 38 UU 6/2023 menyatakan, “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah” adalah inkonstitusional. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, setelah Mahkamah membaca secara saksama ketentuan norma *a quo*, dengan adanya perubahan UU 13/2003 oleh UU 6/2023 dilakukan sekaligus penataan letak norma dalam pasal-pasal yang baru sebagaimana hal tersebut termaktub, antara lain dalam Pasal 88

dalam Pasal 81 angka 27 dan Pasal 88A dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang berkaitan dengan pengupahan, serta dalam Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 UU 6/2023 yang berkaitan dengan upah minimum. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Mahkamah dihapuskannya norma Pasal 97 UU 13/2003, adalah dapat dibenarkan. Oleh karena itu, tidak terdapat alasan bagi Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma yang telah dihapus tersebut sebagaimana yang dimohonkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 98 dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 inkonstitusional karena menyederhanakan peran Dewan Pengupahan hanya sebagai pemberi saran dan pertimbangan, tanpa kewenangan merumuskan kebijakan, sehingga mengurangi akses serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pekerja secara efektif. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, keberadaan Dewan Pengupahan, yang terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, pakar, dan akademisi, seharusnya tidak hanya dibatasi pada pemberian saran dan pertimbangan, tetapi juga perlu turut berpartisipasi secara aktif dalam perumusan kebijakan tersebut, hal tersebut merupakan esensi dari prinsip demokrasi dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan. Terlebih, kebijakan pengupahan memiliki dimensi yang sangat terkait dengan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya di masing-masing daerah. Jika peran Dewan Pengupahan dibatasi hanya sebagai pemberi "saran dan pertimbangan" tanpa kewenangan substantif dalam ikut berpartisipasi secara aktif merumuskan kebijakan, akan terjadi ketimpangan dalam representasi kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha, yang dapat mengakibatkan kebijakan pengupahan tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi riil di lapangan. Keterlibatan yang lebih aktif ini akan mendorong lahirnya kebijakan pengupahan yang benar-benar merupakan hasil konsensus yang adil bagi semua pihak terkait, *in casu* pekerja/buruh. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, norma Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 yang mengatur mengenai kewenangan Dewan Pengupahan hanya memberikan saran dan pertimbangan, tanpa kewenangan merumuskan kebijakan pengupahan, telah ternyata merugikan hak serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan pekerja secara efektif. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, sepanjang tidak dimaknai, "Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif". Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

6. Dalil Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Para Pemohon menganggap adanya penambahan frasa "pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial" menyebabkan tidak adanya konsekuensi dari tidak ditempuhnya mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan berpotensi membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang tanpa proses hukum yang adil. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, untuk sampai pada upaya terakhir terjadinya PHK maka landasan musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang ditekankan dalam Pasal 136 UU 13/2003 dan Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004 menjadi bagian penting dalam melakukan perundingan bipartit, sehingga

meskipun para Pemohon tidak mengajukan permohonan terhadap konstitusionalitas norma Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, namun Mahkamah berpendapat demi terjaganya konstitusionalitas norma Pasal *a quo* secara keseluruhan, perlu ditegaskan bahwa PHK merupakan upaya terakhir (*the last resort*) untuk memutus hubungan kerja dengan pekerja. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah, Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.” Dengan demikian, permohonan para Pemohon adalah beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Bahwa selanjutnya berkenaan dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan norma Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang dikhawatirkan tidak sejalan dengan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam UU 2/2004, penting pula bagi Mahkamah menegaskan bahwa frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan norma sebelumnya bahwa jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka dengan sendirinya proses penyelesaiannya harus dilakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan dalam UU 2/2004. Dalam konteks ini yang dikhawatirkan para Pemohon, PHK sudah dilakukan sebelum diperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) sebagaimana semula dinyatakan dalam Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003. Oleh karena itu, para Pemohon memohon apabila terjadi PHK sebelum ada penetapan dimaksud maka “batal demi hukum”. Substansi yang dimohonkan para Pemohon tersebut sesungguhnya sudah menjadi esensi dari norma Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023. Artinya, jika masih ditempuh proses penyelesaian PHI maka pekerja/buruh tidak dapat di PHK. Apabila merujuk pada UU 2/2024, terdapat 5 (lima) cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu: 1) perundingan bipartit; 2) konsiliasi; 3) arbitrase; 4) mediasi; dan 5) pengadilan hubungan industrial. Dalam kaitan ini, Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 hanya menyebutkan secara eksplisit “perundingan bipartit” sebagaimana pertimbangan di atas, di mana proses melakukan PHK tersebut wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat [vide Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004]. Sehingga, perundingan bipartit dalam Pasal *a quo* merupakan salah satu bentuk mekanisme penyelesaian PHI yang bersifat wajib (*mandatory*). Jika perundingan gagal, maka penyelesaian PHI dilakukan melalui mekanisme lanjutan, seperti konsiliasi atau mediasi, dan jika tidak tercapai diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial. Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 UU 2/2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap [vide Pertimbangan Hukum Sub-paragraf **[3.10.3]** Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011]. Artinya, proses PPHI, *in casu* perselisihan PHK yang berlangsung sejak adanya penolakan PHK dari pekerja/buruh adalah sampai dengan berakhirnya seluruh proses setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat tetap. Penegasan demikian penting artinya agar tidak terjadi PHK secara sewenang-wenang sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah, Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan

dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”, sebagaimana amar Putusan *a quo*. Dengan demikian menurut Mahkamah dalil para Pemohon *a quo* beralasan menurut hukum untuk sebagian.

- Bahwa para Pemohon juga mendalilkan norma Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 151A di antara Pasal 151 dan Pasal 152 UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Menurut para Pemohon, Pasal 151A huruf a UU 6/2023 menentukan pengusaha tidak perlu memberitahukan PHK sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU 6/2023, jika pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, ketentuan mengenai “pemberitahuan” tersebut tidak terkait dengan persoalan pemberhentian sebagai pekerja karena kemauan sendiri dari pekerja. Sebab, memahami norma di atas harus dikaitkan dengan ketentuan yang menjadi rujukan, yaitu Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang menyatakan, “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”. Sementara itu, jika pekerja/buruh tidak ingin melanjutkan hubungan kerjanya karena mengundurkan diri maka PHK dimungkinkan terjadi karena kemauan sendiri dari pekerja/buruh dengan menyampaikan surat pengunduran diri secara tertulis. Dengan sendirinya, pengusaha tidak perlu melakukan pemberitahuan sebagaimana maksud Pasal 151 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 karena PHK tersebut terjadi atas inisiatif sendiri dari pekerja/buruh, namun cukup dengan memberikan tanggapan atas surat pengunduran diri tersebut. Dalam kaitan dengan kekhawatiran para Pemohon akan ada unsur paksaan terhadap pekerja untuk mengundurkan diri, hal tersebut bukan merupakan persoalan konstusionalitas norma. Andaiapun, ada unsur “pemaksaan” sebagaimana dalil para Pemohon maka terhadap PHK proses penyelesaiannya tetap sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 151 dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023, termasuk jika akan menggunakan mekanisme PPHI maka harus tunduk pada UU 2/2004. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 151A dalam Pasal 81 angka 41 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.
- Bahwa para Pemohon mendalilkan norma Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 154A ayat (1) huruf b di antara Pasal 154 dan Pasal 155 UU 13/2003, menurut para Pemohon norma Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Selanjutnya, adanya frasa "atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan" dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 6/2023 membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK tanpa penutupan perusahaan yang dapat berdampak pada ketidakpastian hukum dan kesewenang-wenangan. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, norma Pasal *a quo* berkaitan dengan perusahaan melakukan efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian. Di mana efisiensi tersebut dilakukan dengan berbagai upaya agar tidak sampai terjadi PHK sebagaimana maksud Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 yang menegaskan pada pokoknya PHK adalah “upaya akhir”. Upaya dimaksud juga telah dijelaskan dalam Penjelasan Pasal 151 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023 bahwa, “Yang dimaksud dengan "mengupayakan" adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/Buruh”. Demikian pula halnya, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dinyatakan dengan jelas bahwa “perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan

atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat". Seluruh upaya tersebut merupakan bagian yang harus diketahui oleh pekerja/buruh karena merupakan bagian yang harus "diberitahukan" mengenai maksud dan alasan apabila pada akhirnya akan dilakukan PHK. Sebab, yang diatur dalam norma Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 adalah mengenai alasan PHK. Dalam konteks inilah, apabila setelah pekerja/buruh diberitahukan maksud dan alasan dimaksud, namun pada akhirnya PHK tidak dapat dihindari dan pekerja/buruh tidak dapat menerima PHK tersebut maka tahapan berikutnya adalah wajib dilakukan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana ditentukan dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 UU 6/2023. Oleh karena itu, efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan karena mengalami kerugian tidak serta-merta diikuti dengan penutupan perusahaan karena harus dilakukan terlebih dahulu berbagai upaya untuk sampai pada penutupan perusahaan. Sebab, perihal PHK berkenaan dengan alasan perusahaan tutup yang sifatnya permanen karena mengalami kerugian secara terus menerus telah diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf c dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah, frasa "atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan" dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 telah ternyata tidak menimbulkan kesewenang-wenangan dalam penerapan PHK. Dengan demikian, dalil para Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa menurut para Pemohon, norma Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang menyisipkan Pasal 157A di antara Pasal 157 dan Pasal 158 UU 13/2003 inkonstitusional. Sebab, adanya frasa "harus tetap melaksanakan kewajibannya" pada Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 menimbulkan ketidakpastian hukum karena dapat ditafsirkan berbeda. Selain itu, adanya frasa "dengan tetap membayar upah" dalam Pasal 157A ayat (2) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 tidak memberi kejelasan sehingga berpotensi multitafsir apabila tidak ada kewajiban membayar upah. Selanjutnya, terhadap frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) UU 6/2023 juga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, terkait dengan kapan kewajiban mereka berakhir. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, frasa "harus tetap melaksanakan kewajibannya" dalam Pasal 157A ayat (1) yang dipersoalkan oleh para Pemohon merupakan norma yang diberlakukan secara sama kepada pengusaha dan pekerja/buruh selama proses PPHI. Norma dimaksud melindungi kepentingan pemberi kerja/pengusaha sekaligus kepentingan pekerja/buruh agar tetap melaksanakan kewajiban bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pengusaha tetap mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana hak dan kewajiban yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, agar pekerja/buruh tetap mendapatkan jaminan hak atas penghidupan yang layak. Bahwa selanjutnya berkenaan dengan frasa "dengan tetap membayar upah" dalam Pasal 157A ayat (2) UU 6/2023 yang menurut para Pemohon tidak memberi kejelasan sehingga berpotensi multitafsir, setelah Mahkamah membaca secara saksama norma Pasal *a quo* ternyata merupakan norma yang sebelumnya diatur dalam Pasal 155 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh". Dalam Pasal 81 UU 6/2023, norma tersebut di-reformulasi namun esensinya tidak berubah. Artinya, dalam proses PPHI untuk proses PHK, sekalipun dilakukan skorsing namun norma *a quo* jelas mengatur kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah pekerja/buruh dan hak-hak lainnya yang

biasa diterima selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung. Oleh karenanya, tidak terdapat multitafsir norma Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 sebagaimana didalilkan para Pemohon. Sebab, pengusaha tetap membayar upah dan hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang dikenakan skorsing selama proses PHK. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon berkenaan dengan Pasal 157A ayat (1) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah tidak beralasan menurut hukum.

- Bahwa sementara itu, terkait dengan dalil para Pemohon yang mempersoalkan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 yang dianggap para Pemohon dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, terkait dengan kapan kewajiban mereka berakhir. Norma Pasal 157A ayat (3) *a quo* merupakan satu rangkaian dengan norma pada ayat (1) karena terkait dengan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang harus tetap dilaksanakan sebelum proses PPHI selesai sesuai dengan tingkatannya. Dalam kaitan ini, pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh. Jika perselisihan tersebut belum mencapai kesepakatan pada tingkat perundingan bipartit, maka dilanjutkan pada tingkat berikutnya. Pada tingkatan ini juga, pekerja/buruh dan pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya, yaitu pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh, demikian seterusnya sampai perselisihan terselesaikan sampai dengan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Dalam kaitan ini, penting bagi Mahkamah menegaskan frasa "sampai dengan selesainya proses" yang dimaksud dalam Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI", *in casu* UU 2/2004. Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023, tidak menciptakan kerangka hukum yang jelas dan sistematis untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena frasa tersebut belum menegaskan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan sesuai dengan tingkatannya. Oleh karena itu, norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI". Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon berkenaan dengan konstitusionalitas norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 UU 6/2023 adalah beralasan menurut hukum.

7. Dalil Mengenai Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

- Bahwa para Pemohon mempersoalkan konstitusionalitas norma Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 sepanjang frasa "... diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ..." yang menurut para Pemohon telah menutup kemungkinan bagi perusahaan yang mampu membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari batas yang telah ditetapkan. Padahal faktanya selama ini, telah banyak perusahaan yang memberikan uang pesangon melebihi batas minimum dengan alasan untuk menghargai jasa dan dedikasi pekerja/buruh yang sudah mengabdikan secara maksimal di suatu perusahaan, sehingga norma *a quo* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, tidak terdapat keterangan mengenai alasan mengapa

terjadi perubahan dari frasa “paling sedikit” menjadi frasa “...diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...”, sementara norma yang mengatur jumlah uang pesangon tersebut tetap sama atau tidak ada perbedaan. Sebab, penjelasan dalam UU 6/2023 hanya menyatakan “Cukup jelas”. Sementara itu, apabila merujuk pada Pasal 156 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 menyatakan pada pokoknya ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur dalam peraturan pemerintah. Tanpa Mahkamah bermaksud menilai legalitas Pasal 40 PP 35/2021 telah ternyata tidak juga mengatur lebih lanjut karena hanya mengutip kembali norma yang termaktub dalam Pasal 156 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023. Berkenaan dengan persoalan di atas, penting bagi Mahkamah untuk merujuk pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi landasan dibentuknya UU 13/2003 yang salah satunya menyatakan, “memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan” [vide Pasal 4 huruf c UU 13/2003]. Dalam kaitan ini, upaya untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh yang terkena PHK seharusnya tidak boleh menutup peluang bagi perusahaan untuk memperhitungkan pemberian uang pesangon yang melebihi dari yang ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023. Terlebih, pekerja telah mengabdikan dengan penuh dedikasi untuk produktivitas perusahaan. Namun, karena rumusan norma *a quo* ditentukan dengan menggunakan frasa “... diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: ...”, maka perhitungan uang pesangon tersebut menjadi bersifat definitif, sebesar yang hanya ditentukan dalam norma tersebut. Sementara itu, apabila menggunakan frasa “paling sedikit” membuka peluang pekerja/buruh mendapatkan uang pesangon di atas jumlah “paling sedikit” tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh yang terkena PHK. Pemberian uang pesangon yang melebihi dari yang ditentukan “paling sedikit” dalam dunia kerja lazim disebut sebagai “*golden handshake*” yakni *usually large payment made to people when they leave their job, either when their employer has asked them to leave or when they are leaving at the end of their working life, as a reward for very long or good service in their job* [vide Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/golden-handshake>]. Hal ini dilakukan sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas atau prestasi pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh yang berakhir masa kerjanya akan merasakan adanya tambahan dalam pemenuhan hak atas penghidupan yang layak setelah tidak bekerja lagi. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, dalil para Pemohon berkenaan dengan Pasal 156 ayat (2) Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 sepanjang frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “paling sedikit”. Dengan demikian, dalil para Pemohon adalah beralasan menurut hukum.

- Bahwa selanjutnya para Pemohon mempersoalkan juga inkonstitusionalitas norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 karena menghilangkan ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU 13/2003 yang menyatakan “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: ... c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;” menurut para Pemohon, hal ini membuktikan bahwa negara hendak melepaskan tanggung jawab dalam memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sehingga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, manfaat yang dapat diperoleh pekerja/buruh dalam jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja yang diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah. Manfaat tersebut diterima oleh peserta, *in casu* pekerja/buruh setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu. Adapun sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari: modal awal pemerintah; rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan [vide Pasal 46D dan Pasal

46E dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Rekomposisi iuran dimaksud adalah rekomendasi iuran yang tidak berasal dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang menjadi hak pekerja/buruh [vide Penjelasan 46E ayat (1) huruf b dalam Pasal 82 angka 2 UU 6/2023]. Selain dilakukan perubahan terhadap UU 40/2004, dilakukan pula perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011) seiring dengan perubahan UU 13/2003. Semula dalam ketentuan Pasal 6 UU 24/2011 hanya menentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan menyelenggarakan program: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; dan d. jaminan kematian. Namun, dengan diubahnya UU 13/2003 ditentukan pula dalam BPJS ketenagakerjaan program jaminan kehilangan pekerjaan dengan mengubah Pasal 6 UU 24/2011 [vide Pasal 6 ayat (2) huruf e angka 1 UU 6/2023]. Ketentuan lebih lanjut berkaitan dengan hak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Sementara itu, terkait dengan penggantian perumahan bagi pekerja/buruh yang di PHK atau kehilangan pekerjaan tidak termasuk yang ditentukan dalam UU 6/2023 karena substansinya telah diatur dalam UU 4/2016. Namun demikian, oleh karena untuk menilai secara keseluruhan persoalan konstitusionalitas norma Pasal yang dimohonkan oleh para Pemohon *a quo*, tidak dapat dilepaskan/dipisahkan dengan konstitusionalitas UU 4/2016 yang pada saat ini masih dalam proses pengujian konstitusionalitasnya di Mahkamah [vide Perkara Nomor 86/PUU-XXII/2024, Perkara Nomor 96/PUU-XXII/2024, dan Perkara Nomor 134/PUU-XXII/2024]. Oleh karena itu, dalam batas penalaran yang wajar, Mahkamah tidak mungkin dapat menilai konstitusionalitas permohonan *a quo* berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 UU 6/2023 secara komprehensif tanpa terlebih dahulu menilai konstitusionalitas materi yang terdapat dalam UU 4/2016 yang tidak dimohonkan para Pemohon dalam permohonan *a quo*. Oleh karena itu, terkait hak uang penggantian perumahan belum dapat dipertimbangkan oleh Mahkamah. Sementara itu, berkaitan dengan hak penggantian pengobatan dan perawatan, oleh karena hak *a quo* penilaian konstitusionalitasnya tidak dapat dipisahkan dalam menilai konstitusionalitas hak penggantian perumahan, maka terhadap pengujian masalah yang dipersoalkan oleh para Pemohon mengenai penggantian pengobatan dan perawatan juga belum dapat dipertimbangkan lebih lanjut. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, menurut Mahkamah permohonan para Pemohon berkenaan dengan norma *a quo* haruslah dinyatakan prematur.

- Bahwa selanjutnya para Pemohon mempersoalkan norma Pasal 161 dalam Pasal 81 angka 53 UU 6/2023; Pasal 162 dalam Pasal 81 angka 54 UU 6/2023, Pasal 163 dalam Pasal 81 angka 55 UU 6/2023; Pasal 164 dalam Pasal 81 angka 56 UU 6/2023; Pasal 165 dalam Pasal 81 angka 57 UU 6/2023; Pasal 166 dalam Pasal 81 angka 58 UU 6/2023; Pasal 167 dalam Pasal 81 angka 59 UU 6/2023; Pasal 169 dalam Pasal 81 angka 61 UU 6/2023; dan Pasal 172 dalam Pasal 81 angka 64 UU 6/2023 yang telah menghapus norma Pasal 161, Pasal 162, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 167, Pasal 169, dan Pasal 172 UU 13/2003. Menurut para Pemohon, penghapusan norma tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, sehingga memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan kembali norma pasal-pasal *a quo* yang telah dihapus. Berkenaan dengan persoalan di atas, Mahkamah akan mengutip terlebih dahulu norma pasal-pasal yang dihapus. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, menurut Mahkamah, ternyata sebagian telah diatur antara lain dalam norma Pasal 153 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 43 dan Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 juga diatur secara tersebar antara lain dalam Pasal 36, Pasal 40, Pasal 41, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 46, Pasal 47 beserta Penjelasannya, Pasal 52 beserta Penjelasannya terkait audit, Pasal 55, Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58 PP 35/2021. Pengaturannya tidak dilakukan secara sistematis sehingga menyulitkan

untuk mensinkronkan antara norma yang dihapus dan yang masih tetap berlaku dalam Pasal 81 UU 6/2023. Terlebih, terhadap norma yang sudah dihapus telah ternyata masih diberlakukan dalam PP 35/2021, sehingga PP *a quo* tidak memiliki kejelasan dasar pengaturannya. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah oleh karena sebagian norma yang telah dihapus telah ternyata tetap diatur dalam UU 6/2023 meskipun tidak disusun secara sistematis, hal demikian tidak dapat dikatakan bahwa substansi norma yang dihapus tersebut benar-benar telah hilang. Namun, pengaturan yang demikian menyebabkan kesulitan dalam memahami secara komprehensif norma Pasal 81 UU 6/2023. Sementara itu, berkenaan dengan norma yang telah dihapus, senyatanya sebagian telah diatur dalam peraturan pemerintah. Menurut Mahkamah, pengaturan dengan peraturan pemerintah dimaksud adalah tidak tepat karena substansinya semestinya diatur dalam undang-undang. Berdasarkan uraian pertimbangan hukum tersebut, oleh karena substansi norma pasal yang dimohonkan pengujian tersebut ada yang masih relevan sehingga diserahkan kepada pembentuk undang-undang untuk menindaklanjutinya. Dengan demikian, dalil para Pemohon *a quo* tidak beralasan menurut hukum.

- **Bahwa sebelum amar putusan, terdapat beberapa hal yang Mahkamah kemukakan sebagai berikut:**

Pertama, secara faktual, materi/substansi undang-undang ketenagakerjaan telah berulang kali dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya ke Mahkamah. Merujuk data pengujian undang-undang di Mahkamah, sebagian materi/substansi dalam UU 13/2003 telah 37 (tiga puluh tujuh) kali diuji konstitusionalitasnya. Berdasarkan jumlah pengujian tersebut, dari 36 (tiga puluh enam) yang telah diputus Mahkamah, 12 (dua belas) permohonan dikabulkan, baik kabul seluruhnya maupun kabul sebagian. Artinya, sebelum sebagian materi/substansi UU 13/2003 diubah dengan UU 6/2023, sejumlah materi/substansi dalam UU 13/2003 telah dinyatakan oleh Mahkamah bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, baik untuk seluruh norma yang diuji maupun yang dinyatakan inkonstitusional atau konstitusional secara bersyarat. Terhadap fakta tersebut, karena sebagian materi/substansinya telah dinyatakan inkonstitusional, dalam batas penalaran yang wajar, UU 13/2003 tidak utuh lagi.

Kedua, secara faktual pula, sebagian materi/substansi UU 13/2003 telah diubah dengan UU 6/2023. Meskipun diubah dengan UU 6/2023, telah ternyata tidak semua materi/substansi UU 13/2003 diubah oleh pembentuk undang-undang. Artinya, saat ini, untuk materi/substansi yang diatur oleh undang-undang, hal ihwal yang berkenaan dengan ketenagakerjaan diatur dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 6/2023. Selain itu, sebagian materi/substansi ketenagakerjaan tetap merujuk kepada sejumlah putusan Mahkamah. Berkenaan dengan fakta tersebut, dalam batas penalaran yang wajar, terbuka kemungkinan adanya materi/substansi di antara kedua undang-undang *a quo* tidak sinkron atau tidak harmonis antara yang satu dengan yang lainnya. Bahkan, ancaman tidak konsisten, tidak sinkron, dan tidak harmonis demikian akan semakin sulit dihindarkan atau dicegah dengan telah dinyatakan sejumlah norma dalam UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 (inkonstitusional) oleh Mahkamah. Tidak hanya materi UU 13/2003, sebagaimana dituangkan dalam amar putusan *a quo*, sejumlah norma dalam UU 6/2023 pun dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dengan fakta demikian, terbuka kemungkinan terjadi perhimpitan antara norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 13/2003 dengan norma yang dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dalam UU 6/2023. Dalam batas penalaran yang wajar, perhimpitan demikian terjadi karena sejumlah norma dalam UU 13/2003 berkelindan dengan perubahan materi/substansi dalam UU 13/2003 yang diubah dalam UU 6/2023.

Ketiga, sekalipun yang dipersoalkan para Pemohon dalam permohonan *a quo* adalah sebagian besar norma dalam klaster ketenagakerjaan dalam UU 6/2023, untuk memahami secara komprehensif semua norma yang diuji

konstitusionalitasnya tersebut, Mahkamah pun membaca peraturan pelaksana UU 6/2023, termasuk pula membaca peraturan perundang-undangan yang dinilai relevan. Setelah membaca peraturan dimaksud, Mahkamah mendapatkan fakta, yaitu: sejumlah peraturan pemerintah dibuat tanpa mendapat delegasi dari UU 6/2023. Tidak hanya itu, terdapat banyak materi dalam peraturan pemerintah, yang jikalau diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi undang-undang, bukan materi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dari undang-undang. Misalnya, materi yang berkenaan dengan pembatasan hak dan kewajiban warga negara, *in casu* hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Padahal, merujuk Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 pembatasan hanya dapat dilakukan dengan produk hukum berupa undang-undang.

Berdasarkan seluruh fakta yang dikemukakan di atas, perhimpitan norma yang diatur dalam UU 13/2003 dengan norma dalam UU 6/2023 sangat mungkin akan mengancam perlindungan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi warga negara, *in casu* yang berpotensi merugikan pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha, sebagaimana amanat Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Tidak hanya persoalan kemungkinan perhimpitan norma dimaksud, perumusan norma dalam UU 6/2023 dalam kaitannya dengan norma dalam UU 13/2003 yang diubah (baik berupa pasal dan ayat) sulit dipahami secara umum, termasuk sulit dipahami oleh pekerja/buruh. Jika semua masalah tersebut dibiarkan berlarut-larut dan tidak segera dihentikan/diakhiri, tata kelola dan hukum ketenagakerjaan akan mudah terperosok dan kemudian terjebak dalam ancaman ketidakpastian hukum dan ketidakadilan yang berkepanjangan. Oleh karena itu, menurut Mahkamah, pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU 6/2023. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi undang-undang ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam undang-undang ketenagakerjaan. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam undang-undang tersendiri dan terpisah dari UU 6/2023, undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami. Dengan menggunakan dasar pemikiran tersebut, waktu paling lama 2 (dua) tahun dinilai oleh Mahkamah cukup bagi pembentuk undang-undang untuk membuat undang-undang ketenagakerjaan baru yang substansinya menampung materi UU 13/2003 dan UU 6/2023, serta sekaligus menampung substansi dan semangat sejumlah putusan Mahkamah yang berkenaan dengan ketenagakerjaan dengan melibatkan partisipasi aktif serikat pekerja/serikat buruh.

Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
2. Menyatakan frasa **“Pemerintah Pusat”** dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, *in casu* menteri Tenaga Kerja”**;
3. Menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”**;

4. Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”**;
5. Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”**;
6. Menyatakan Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, **“Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”**;
7. Menyatakan Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa, **“atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”**;
8. Menyatakan kata **“dapat”** dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-

- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
9. Menyatakan Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”**;
 10. Menyatakan Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, **“dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”**;
 11. Menyatakan frasa “struktur dan skala upah” dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“struktur dan skala upah yang proporsional”**;
 12. Menyatakan Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”**;
 13. Menyatakan frasa “indeks tertentu” dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh”**;
 14. Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

- Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”**;
15. Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan”**;
 16. Menyatakan Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”**;
 17. Menyatakan Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”**;
 18. Menyatakan Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai **“Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”**;
 19. Menyatakan frasa “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, dalam Pasal 151 ayat

- (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”**;
20. Menyatakan frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”**;
21. Menyatakan frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI”**;
22. Menyatakan frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, **“paling sedikit”**;
23. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia;
24. Menyatakan permohonan para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 156 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) tidak dapat diterima;
25. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

